公司治理中人的特质与法的表达

陈 嘉 白
(清华大学 法学院, 北京 100084)

摘　要: 通过法律机制健全公司治理,促进公司发展与公司成员的价值实现,是 2023 年《公司法》修订的重要目标。公司治理实质是公司中人的治理,公司本质就是公司中人的特质在公司运行过程中的特殊性体现。公司立法常将公司中的人进行单质化设定,并基于此来假设其行为,进而制定相关法律规范。这种立法方法虽简明有效,但未能充分反映公司中人的特质现实性与价值多样性。新《公司法》采纳利益相关者理论,是对公司中人的特质在立法认知上的飞跃,有助于优化公司治理的规范与机制。通过反思公司治理中股东至上的异化现象,深度探索公司治理背后人的特质与法律表达的内在联系,是有效实现《公司法》的制度创新并完善中国特色公司治理机制所应有的理念更新与实践路径。

关键词: 公司治理;利益相关者;中国特色现代企业制度;职工民主参与
中图分类号:D922.291.91　**文献标识码:**A　**文章编号:**1000-5919(2025)04-0163-12

一、问题的提出

当前,有关公司治理的研究多聚焦公司治理的结构性配置和单质化表达。结构性配置,即通过调整公司治理结构及权责分配以提升公司治理效能。单质化表达,则是在分析阐释公司治理结构的优化设置时,将公司治理相关主体进行单质化设定后再纳入阐释体系中。上述方法虽然简明有效,但是当结构性配置与单质化表达成为固化的范畴联系和思维习惯时,公司法对公司治理的优化机制就会置于习惯性思维构筑的"天花板"和"地板"之间,往上难以真正实现反映中国特色现代企业制度的理念突破,往下难以普遍实现公司法适用中预期获得的具体有效性。"经济领域内的股权结构只是决定公司内部治理结构模型的直接动因,从纵深层次挖掘,导致公司内部治理结构模型差异的根本原因不在于经济领域,而在于文化和政治领域。"①这揭示了人的复杂性与立法假定的选择性对公司治理结构模型的决定力,深究而言,实际上是公司中人的特质设定在公司立法论范畴中的观念反映。

2023 年《公司法》修订在认定公司治理中人的特质上有所突破,如在立法宗旨中强调要"弘扬企业家精神",将作为精神寓居主体的"企业家"亦设定为公司治理中"人"的类别并在立法目的中增添了"职工"这一权益主体。然而,既有立法中对公司中人的设定基本上还是单质化的,对公司成员作为具体人的个性也存在过于理想化的立法期待,从而忽略了所设计的法律规范能否得到公司成员在受个人利益、人性本质或自我实现价值取向之左右时仍能有效贯彻。本文将在重新认识公司中人的特质并阐释其如何形成公司法立法假定的元理念,并将其作为审视中国公司治理法律机制的聚焦视角的前提下,提出这样的一个假设并进而展开论述:要解决中国公司治理法律机制的根本问题,就需要理清公司治理中人的特质与法的表达之间的逻辑关系。本文选择以公司中"人"的特质为视角分析并解决公司治理存在的理论问题和法律机制问题绝非忽视公司的"资合"属性,也不是意图用传统的人合性公司治理机

收稿日期:2024-07-15
作者简介:陈嘉白,清华大学法学院助理研究员。

① 蒋大兴:《独立董事:在传统框架中行动?(上)》,《法学评论》2003 年第 2 期,第 27 页。

制取代现代化的资合性公司治理机制。在公司治理领域加深对公司中人的特质的思考,反而是建立在深刻理解公司资合属性之基础上的一个对传统公司治理理论的超越。选取“人的特质与法的表达”作为对公司治理这一主题研究的切入点,其目的在于通过揭开公司治理中“资本背后的人”的面纱,对中国公司治理的基本理论从一个新的视角进行进一步阐释、辨析,为解决中国特色公司治理机制中的具体问题提供新的法律方案。

二、公司中人的特质设定的认识视域及理论缘起

罗纳德·科斯根据交易成本理论指出“公司的本质是为了降低交易成本而存在”①,解答了为什么个人选择成立合伙企业、公司和其他商业实体而不是通过市场上的双边合同进行交易。在法学范畴,阐释公司本质时当然不能忽略公司作为一个经济组织及其运行中的交易成本,但更主要应关注于具有显著制度意义和强烈法学色彩的公司本质理论对公司中“人”的定位,因为公司的本质就是人的本质在公司运行过程中的特殊性体现。

(一)股东至上理论中的“人”

股东至上主义理论是一种公司治理理论和一种管理哲学,该理论认为,公司的本质就是为使股东利润最大化而存在的经济组织。② 自 1932 年伯利和米恩斯提出“股东是公司的真正所有者”③的观点以来,这一理论逐渐突破了公司所处不同经济体中经济制度的边界,跨越了不同公司治理机制和公司治理文化之间的鸿沟,成为当下最具影响力和说服力的公司治理的理论基础。但在这一理论中,公司中的“人”因其特质预设而呈现出与该理论主旨不符的斥离特征。

首先,从公司中人的地位上看,股东至上理论指涉的公司中的人是资本的代言人。股东在公司中具有所有权人的地位是股东至上主义得以成立的法学逻辑起点,为这一理论赋予了伦理和技术两个层面的正当性。④ 在伦理层面,公司的产生源于股东对公司的投入,因此股东是公司之“母”;在技术层面,如果股东是公司的所有权人,那么其在公司管理中必然居于绝对地位,公司内部其他群体则只能“居下”。这样看来,似乎股东至上理论中股东作为“人”在公司中具有至高无上的地位,但事实并非如此。公司股东在公司中作为人的重要性实际来源于其投入的资本,资本多数决就是一个典型的例证,因此股东至上的本质实际上就是资本至上。在这种情况下,股东的人格并不能独立于资本而彰显,只是公司资本的一个社会化的符号性存在。

其次,从公司中人的关系上看,股东至上理论指涉的公司中人的关系并不紧密。在这一公司本质设定理论中,股东被视为具有高度同质性的群体,都是在资本作用下具有相同的行为目标、价值导向和利益追求,而公司中其他成员如职工等常被认为具有明显的异质属性,这种异质性既来源于公司其他成员之间利益追求的五花八门,也源于其他成员与股东之间对股东至上的不同立场。由于对公司中不同群体质的划分,异质性群体之间很难具有紧密的联系,受此观念形塑的公司立法者也很难在法律规范上将其设为更紧密的联系。因此,股东至上理论影响的公司治理模式很难在股东和公司其他主体之间架起一座由法律规范建构的沟通桥梁。其实,股东至上理论的群体单质化界定反倒更难解释股东之间何以具有超越资本属性的关系结构,也很难解释同为单质化资本符号的股东之间何以会有不同于经济目的或原因的合作或协议,或者说,股东至上主义反倒使得股东群体只能成为混凝土结构中的沙子,而不能

① 参见罗纳德·H. 科斯:《企业的性质》,奥利弗·E. 威廉姆森、西德尼·G. 温特编著:《企业的性质:起源、演变与发展》,姚海鑫、邢源源译,北京:商务印书馆 2020 年版,第 28—39 页。

② Milton Friedman, *Capitalism and freedom*, University of Chicago Press, 1963, p. 133.

③ Adolf Berle&Gardiner Means, *The Modern Corporation and Private Property*, Transaction Publishers, 1932, p. 380.

④ 参见楼秋然:《股东至上主义批判》,北京:社会科学文献出版社 2020 年版,第 21 页。

成为有机体结构中的细胞。

最后,从公司中人的作用上看,股东至上理论对人的功能设定就是追求更大的经济利益。股东至上理论的核心就是“对经济利益的最大追求”,而这则需要公司内部的经营逻辑简单、高效,甚至有学者直截了当地作出“股东至上理论的制度安排效率最高”的论断。① 在这样的逻辑展开下,公司中人的多元价值追求很难被实现,因为较为单一的价值追求确实更符合对效率的极致追求。因此,公司中人的作用也被这种单一的价值追求所固化,每一个公司成员的行为都将为更大经济利益服务。例如,在股东至上的公司模式中,职工与公司之间的关系是单纯的劳动雇佣关系,甚至职工被视为只是为公司获取更大经济利益的工具。对于股东间的关系也同样是如此强横与专断,当效率和利益最大化成为公司的宗旨,股东会决议将严格按照资本多数决的规则,多数小股东的作用也将被强制限制为“服务于公司营利”②。

(二)利益相关者理论中的“人”

股东至上主义的单质化界定实际上是将公司视为“资本之茧”,导致公司治理结构愈加不适应当代社会以人的自我实现、价值多元化等为导向的建构理念与运行机制,于是,将公司视为社会有机体的利益相关者理论得以破茧出现。在利益相关者理论看来,利益关系始终是公司这一人的组织体的核心要素,甚至可以说“公司是一个复杂的利益构造物”③。在这一理论中,公司应该考虑包括职工、债权人、社会、环境、消费者等其他利益相关者的利益,而不仅仅是股东的利益。这种对公司中人的特质界定及其理论解说,很快成为公司法理论中关于公司治理目的及实现途径的有力学说。利益相关者理论成功挑战了传统的公司治理分析框架,对公司中人的特质产生了新的认识。在利益相关者理论中,公司中的人较传统的股东至上理论中的人相比,有了更为丰富的内涵和外延,更接近当代社会现实中的公司构成与运行机制,也更契合社会现代化进程中的主导理念与主流实践。

首先,该理论中的人具有了更为丰富的人格内涵。在股东至上理论中,公司中的人往往被看作为公司谋取利益的工具,公司成员作为一个独立个体的价值被其背后的资本价值所掩盖。在利益相关者理论中,公司中的人因其作用产生了从单纯为了营利到兼顾多元价值的变化,其内涵也变得更为多元丰富,在传统的资本优先的公司形态中逐渐拾回人本优先的本质属性,从而拥有一个较为完整的人格实现机制。

其次,该理论中的人的外延更为丰富、完整。在传统的股东至上理论中,并不是说股东以外的人之人格受到了否认,而是股东以外的群体并不被股东至上的公司理论所重视,亦不被奉行股东至上理念的公司法所重视。在利益相关者理论中,因为公司的目的从单纯实现公司股东利益演进为平衡兼顾地实现利益相关者的利益,所以公司中所有成员的法律地位超越资本的衡量而呈整合性的平等。公司治理结构中人的外延也扩大到了参与公司运行的全部主体,这使得受到法律界定与规范的公司无论在其内部关系上还是在其外部关系上,更为接近与其他主体具有现实平等关系的市场主体。

再次,该理论设置下的公司中人与人之间的人际关系较为整体。在股东至上主义设置下,公司中的人因其利益趋向不同而被明显划分为同质性主体和异质性主体。利益相关者理论使公司中的人以超越资本的共同利益为实现目标,从而形成一个比资本纽带更为紧密的整体联系。在这类以利益相关者的利益为价值导向的公司中,公司并不是股东单纯用资本建构的单质附属品,股东之外的人包括职工等也是利益相关者,他们都应在公司治理中积极参与,共同为公司作出贡献。④

---

① Kevin Haeberle, *Stock—Market Law and the Accuracy of Public Companies* ' *Stock Prices*, Columbia Business Law Review, Vol. 2015, 2015, pp. 133—134.

② 参见阳东辉:《经济民主:现代公司控制权扭曲的解决思路》,《当代法学》2004 年第 2 期,第 144 页。

③ 梁上上:《公司正义:以公司股东的权责配置为视角展开》,北京:法律出版社 2022 年版,第 17 页。

④ 参见谢增毅:《职代会的定位与功能重塑》,《法学研究》2013 年第 3 期,第 113 页。

最后,该理论中的人作为利益相关者,更加符合公司作为社会有机体的人本预设。公司作为有生命力的社会有机体,必然存在超越单质成员的组织结构,而利益相关者理论恰好为公司这一社会有机体的存在提供契合的构成依据与阐释路径。公司作为社会有机体是有内结构和外结构的,其内结构是由股东、经营管理者和职工等有不同投入要素与追求目标的主体所组成,其外结构是由公司债权人、消费者等以不同交易目的与交易方式而连结的主体所组成。这种公司内结构与外结构得以有机结合,恰恰是利益相关者理论下公司中的人所构成实现的。我国《公司法》这次修订之所以明确采行利益相关者理论,恰恰是因为该理论所界定的人的特质符合当今公司所处的社会现实及时代需要。

(三)共同体理论中的“人”

在公司作为社会有机体的阐释范畴,利益相关者理论所提供的阐释论域限于其中的结构要素及联结方式,但并未对公司这一社会有机体的本体性进行充分阐释。共同体理论则可在本体论上对公司本质进行阐析界定,并且据此可以重释公司中的人的特质。共同体理论可以描述社会中各种各样的因价值取向、信仰、利益联结等因素形成的集体。公司作为经济社会中的一个重要的组成部分,必然也可以被共同体理论所解释,而且根据不同公司设定的方向,公司也可归为不同类型的共同体之中,其中人的特质彰显也不尽相同。传统公司法理论认为,资本在公司经营中起到了决定性作用,公司是典型的由资本符号化的人相结合的共同体。如果用共同体理论进行界定,因公司中存在股东的同质性,符合“共同体有可能涉及某一群体内部的利益趋同”①之特征,所以是典型的利益型共同体。在作为利益型共同体的公司中,股东之间与“目的—理性行动”有着紧密的联系,②人的情感边界是由个体之间的利益关系所维系,他们之间对利益的共同追求成为其在公司这一共同体中获得参与感和归属感的主要途径。

随着公司实践和经济社会的不断发展,人们已经开始意识到,公司中的个体参与也并非皆如我们想象的那样都是冷冰冰的逐利行为,不同类型的共同体可以根据无数种原因互相排列组合,我们并不能简单用利益共同体来理解或解释公司中人的全部关系属性。随着公司社会化进程的发展,公司中的人更加注重自我实现和经济利益以外的共同价值。对于这种情形下的公司,可以视为一种价值型共同体甚至情感型共同体。以此为公司本质设定理论中的人,将更为接近其作为人本身的人格属性和人本内涵。

首先,从公司中的人的主观认同来看,作为共同体理论下公司中的人,对公司中其他成员都抱有一种依恋感以及对公司这一共同体具有明显的归属感。③ 这种依恋感和归属感来源于公司职能赋予而转化的主体归属,如股东、高管、职工等职能身份以外,通过适当的公司治理模式给予他们共同参与公司事务的机会和可能,因此他们更加对公司成员的身份感到认同与归属。其次,从公司中的人的群体关系来看,在这种奉行共同体意识的公司中,公司成员之间的关系既不是简单的同质、异质二分,也非严苛的责任制分工或科层制分类,而是一种具有一定情感联结的群体关系。这种公司更为重视群体性的存在,所有的人在公司中并非孤立的个体。甚至在一些情况下,公司中的人会产生情感共同体中的最为紧密的形式,即人与人之间的友谊。④ 再次,从公司中的人的群体形成来看,共同体理论设定下的人与公司之间有更强的相互选择性。特定公司的设定与运作及相关特定人的进入与退出,并不只是在社会分工压力下出于生存目的而为的被动选择。相反,在平等和竞争的经济社会市场环境下,公司中人的构成往往是公司与其股东、职工等相互间自主选择的组织性结果。在这种相互自主进行的选择机制与现实可能

---

① 罗杰·科特雷尔:《法律、文化与社会:社会理论镜像中的法律概念》,郭晓明译,北京:北京大学出版社 2020 年版,第 149 页。

② Max Webber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, University of California Press, 1978, pp. 24—25.

③ Anthony P. Cohen, *Symbolic Construction of Community*, Routledge, 1985, p. 15.

④ John Finnis, *Natural Law and Natural Rights*, Clarendon Press, 1980, p. 141.

中,公司的运营目标、价值取向、治理模式、企业文化乃至人际关系等,都成为重要的发挥着实际作用的选择因素,由此使得公司这种共同体一方面建构因素愈加丰富,而另一方面愈加有机化,成为一种“活的”具有生物体特性的社会存在。最后,随着现代化过程中经济社会的不断发展,综合能力的提高使得个人进入公司不再是仅仅为了维持生存,而是为了个人的发展与自我实现。例如,教育的普及使得个人认知能力普遍提高,信息网络社会使得个人获得前所未有的信息获取和处理能力,法律、财务、日常社会服务等为个人提供更有效的决策帮助和选择条件,这些因素不断提高了个人参与公司治理的认知能力和执行能力,而不断获得提高的个人认知能力和执行能力又反过来进一步助涨了参与公司治理的共同体意识。

由于人的本质因其客观存在与知识描述的多维性而具有天然的复杂性,很难在一切情况下都能用简单而又理想化的概念进行区分。在具有高度概括性的立法过程中,无论法律设计如何科学、巧妙,都只能以法学某一领域为视阈,根据该领域的法律宗旨而从特定的角度出发来把握人的本质。法律“可以在一个方面一定限度内正确地把握人,但无法全面地把握人”①。法律所规定的人的形象也不是一成不变的,它随着法律在不同时期的发展而不断演变着。② 但是在公司立法中,又不得不基于理想公司的“立法者想象”而对公司中人的特质进行设定,当然这种对人的本质进行抽象化划分是立法和法学研究的必由之路。③ 在公司立法中,对公司中人的特质设定愈接近人的现实本质,立法就愈具有现实必然性。

三、公司治理模式与人的特质设定具有内在一致性

一个公司的治理模式的具体形成,是内外作用力综合互动的实践性结果。就其内部作用力而言,公司的设立目的与股东及其他利益相关者的素质构成决定了公司治理模式形成的内生秩序,有关公司中人的特质设定的不同理论对之只是阐释性解说。就其外部作用力而言,公司法的立法理念及其反映的一般社会观念决定了公司治理模式形成的外生秩序,有关公司中人的特质设定的不同理论对之则是内化式形塑。对公司中人的特质设定将决定公司法理念与规范体系的基点,并通过公司法的规范约束力及其作用机制,形塑实际经济社会生活中的公司治理模式。公司治理实质上是人的治理,是法律界定人的特质后建构的公司中人的存在状态、行为规范和发展模式,因而必须是公司中人参与并主导的治理,也就是公司中人的民主治理。在国家治理、社会治理中的民主是基于人的本质而存在与演进,在公司治理领域当然也不例外。“民主的概念总是以内涵的不断变化为特征,而一个十分重要却又困难的问题是——谁是应该在这里统治的人。”④只要谈及公司治理,必然需要考虑公司中每一个个体,即公司中的人作为“人”在公司中的地位、与他人的联系以及在公司中所扮演的角色,因而,上述中所讨论的不同公司本质理论对人的特质设定与公司治理模式密切相关。

(一)人的特质设定及其衍发理念在根本上决定公司治理模式

“人是一切社会关系的总和”⑤,人的本质存在于社会关系之中。因而,人的本质既是一个系统概念,也是一个动态概念。于前者,人的本质决定于作为生产关系总和的经济基础及其与之相适应的上层建筑,并不是可以脱离整个社会系统的孤立存在;于后者,人的本质要随着时代发展而变化,并不是亘古

---

① 星野英一:《私法中的人》,王闯译,北京:中国法制出版社 2004 年版,第 3 页。

② Vgl. Gustav Radbruch,Der Mensch im Recht,1957 § 1 S. 9—11.

③ 参见胡玉鸿等:《法学流派的人学之维》,北京:北京大学出版社 2013 年版,第 20—22 页。

④ Klaus Dörre, Das demokratische Unternehmen——ein zukunftstaugliches Leitbild?, in: Thomas Sattelberger (Hrsg.), Das demokratische Unternehmen: Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft, 1. Aufl., 2015, S. 96.

⑤ 《马克思恩格斯选集》第三卷,北京:人民出版社 2012 年版,第 5 页。

不变的脱离经济社会生活变迁的僵化存在。因此,在构建公司法律形式的商事法治范畴,对公司中人的特质设定固然是立法者的法治认知结果,但是这种法治认知不能脱离社会环境和时代背景而囿于公司视域,而是要把公司作为整个社会大系统中的一个有机构成的子系统,从经济社会的本质属性和发展趋势中认识和设定公司中人的特质。据此而构建的公司法及其规范下的公司,才能与整个经济社会结构及其运行机制相融合、相协调。可见,有关公司中人的特质的理论发展,不仅是公司法理及相关人文社会科学发展的阶段性结果,而是"社会—公司—个人"三层结构在经济社会发展变迁中做相应演变的历史性结果。

在股东至上理论中,股东当然是公司治理的主权性主体,这也是公司治理实质上就是股东治理的主要结构因素与哲学根源。由于绝大多数公司都是由多个股东组成,因此公司治理就呈现出股东之间的民主性。股东民主的概念有静态和动态两个层面,①股东民主的静态概念赋予了股东在公司中的所有者地位,确定了公司的权利归属,其中既包括股东控制管理公司的权利,也包括获得经济收益的权利;股东民主的动态概念则规定了股东民主的实现机制,包括股东直接参与、影响公司中决策和管理的内容。② 事实上,股东民主动态概念中的内容十分关键,因为完善表决制度以加强对公司的实际控制,提高股东经营决策和管理公司事务的能力是股东民主得以存在的关键,也是实现股东至上主义的关键。③因此,股东至上主义理论导引下的公司治理,就是以股东民主为中心配置权益的公司治理模式。

在利益相关者理论中,公司作为"社会性组织"的特征更为明显,"除股东的利益外,法律和舆论正迫使商业企业同时尊重和承认他人利益"。④ 根据利益相关者理论,利益相关者对公司利益同样关心,理应有参与公司治理的权利,公司治理应包括利益相关者的民主性参与。可见,利益相关者理论指导下的公司治理内涵有相当程度的拓展,从单纯的股东民主转向为包括职工民主参与的多元化治理结构。因此,利益相关者理论导引下的公司治理,就是股东与利益相关者通过合作机制配置权益的公司治理模式。

根据共同体理论中的情感型和价值型共同体对公司中人的特质之设定,公司治理更像多元化社会中的民主治理,因为公司中每一个个体对公司的参与程度,都不仅取决于其自身固有的身份,更取决于其对公司的认同感、选择性和贡献度。在这种情况下,通过广泛民主的治理方式对公司内外部各种利益关系进行调整,使公司内部形成一个相对有序、公平的运行秩序,进而塑造公司中从股东到员工的每一个人的共同努力都与公司利益紧密相关的局面。在这种公司本质理论形成下的治理结构中,参与治理的主体更为全面更为主动,且每一个公司成员的参与度更高,因而很难将这种呈现共同体理念的公司治理简单定义为股东民主管理抑或是职工民主参与。因此,共同体理论导引下的公司治理,就是团体成员通过共治机制配置权益的公司治理模式。

(二)中国特色现代企业制度对人的形塑力与对公司治理的建构力

在中国式现代化建设中,经济、政治、法律、文化等急速发达的现代化进程,必然促使公司治理结构的同构性存在和同质化运行。随着经济社会的不断发展与市场体制的不断健全,公司治理结构及其中的人必然因之发生内化与形塑。公司法是对现实社会中建立在基本经济制度基础上企业制度的集中反映与突出表达。党的二十大报告指出,"完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,加快建设世界

---

① 参见赵金龙:《股东积极主义诸问题与新展望》,北京:法律出版社 2020 版,第 8 页。

② 参见冯果、李安安:《投资者革命、股东积极主义与公司法的结构性变革》,《法律科学(西北政法大学学报)》2012 年第 2 期,第 116 页。

③ Lucian Bebchuk, *The Case for Increasing Shareholder Power*, Harvard Law Review, Vol. 118(3), 2005, p. 839.

④ 卢代富:《企业社会责任的经济学与法学分析》,北京:法律出版社 2002 年版,第 47 页。

一流企业”①。这一论断“构建了中国特色现代化演进场域中企业运行系统的三维结构及维度设定,即规则维度的‘中国特色现代企业制度’、理念维度的‘企业家精神’和实体维度的‘世界一流企业’”②,其间蕴含着对公司本质重新认识的思想指引,特别是对公司中人的特质在认识上的科学提升与在实践上的合理设定。

2023 年《公司法》修订最为突出之处,就是将“弘扬企业家精神”规定在公司法宗旨之中,这不仅是我国公司立法实践的一个重大突破,也是世界各国公司立法史上的一项前所未有的制度创新。经济学研究者很早就发现了公司治理与企业家精神之间的相关性,③并普遍认为“一个经济体所拥有的企业家精神对其长期持续增长是至关重要的”④。弘扬企业家精神是中国特色现代企业制度的重要理念构成和行为导向,我国公司法以“弘扬企业家精神”为立法宗旨,是中国特色现代企业制度法治化的典型示范。

《公司法》修订时将“弘扬企业家精神”纳入立法宗旨,对公司法的立法基础和规范体系都发生触及底层逻辑变革的建构作用。(1)将企业家确定为公司法上的特有主体。企业家是经济活动的重要主体,但是,企业家作为公司法主体并非与股东、董监高、职工并列的主体,或者是既有主体的代称或别称,而是对公司经营发展有重大决策权并担当责任的主体性概括表达。(2)《公司法》对企业家精神的规定,实质上是对公司中人的特质设定的全新方案。企业家既非股东至上主义下的大股东,也非利益相关者群体中的一员,也不是董事会中心主义下的职业经理人,而是具有创新精神、事业贡献、竞争能力、责任担当的主体,是公司这一共同体的核心构成和动力源泉。可以说,企业家最为契合共同体理论对公司中人的特质设定。(3)在《公司法》中,“企业家”一词只出现了一次,在其他公司法条文中并未再出现,也就是说企业家并非具体公司法规范的适用主体。但是,企业家精神“将对公司法的价值体系起到实质塑造的效用,也将对向管理者赋权、管理者的义务和责任配置等诸多公司治理问题乃至于授权资本制等资本规则产生实质映射”。“在公司法上,弘扬企业家精神需要建立企业家为中心的公司规范体系,包括强化公司自治、明确产权规则、设置合理责任、实现权责平衡、增强可诉性等。”⑤因此,“弘扬企业家精神”的立法策略就是,通过对公司中企业家这一主体的立法肯定,建构与此人的特质设定在理念上相通、在规范上相应的公司治理结构。

在我国,“在公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度环境中,现代企业制度的产权结构要素在公司法上形成特殊的股权结构形式、作用机制和规范要点”⑥。新《公司法》对中国特色现代企业制度法治化的贡献之一就是确立了国家出资公司制度并将其体系化,以专章规定了“国家出资公司组织机构的特别规定”。第 169 条规定,国家出资公司由国务院或者地方人民政府分别代表国家依法履行出资人职责,享有出资人权益,或者授权给履行出资人职责的机构。显然,新《公司法》对国家出资公司中人的特质设定必然不同于一般的商事公司,国家出资公司的利益相关者范围应当包括履行出资人职责的机构,以及向其授权的国务院或地方人民政府。国家出资公司虽然也是营利法人,但国家出资公司作为国有企业,“其‘公益性’与‘企业性’的双重属性,更是加深了其‘准政治人’和‘经济

---

① 习近平:《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,《人民日报》2022 年 10 月 26 日第 1 版。

② 陈甦:《中国特色现代企业制度的法律表达》,《法治研究》2023 年第 3 期,第 3 页。

③ 参见李新春、苏琦、董文卓:《公司治理与企业家精神》,《经济研究》2006 年第 2 期,第 57 页。

④ 李宏彬、李杏、姚先国等:《企业家的创业与创新精神对中国经济增长的影响》,《经济研究》2009 年第 10 期,第 99 页。

⑤ 刘斌:《新公司法注释全书》,北京:中国法制出版社 2024 年版,第 1—3 页。

⑥ 陈甦:《中国特色现代企业制度的法律表达》,《法治研究》2023 年第 3 期,第 8 页。

人’的烙印”①。因而,“国有企业的管理者必须同时具有政治家才能和企业家才能,是一种懂政治的企业家和懂经营的政治家”②。虽然这些性质界定均有体制依据和事实根据,但并非从《公司法》条款上形式化的推导结论,而只能是国家出资公司中人的特质设定层面的推导结论。

作为中国特色现代企业制度的法治化表达,新《公司法》在公司中人的特质设定及规范表达上也呈现出显著的中国特色。(1)展现出对公司中人的特质设定的能动性与形塑力,如对企业家的主体设定和国家出资公司及其出资人代表的职责确定,反映了中国特色现代企业制度的价值导向和政策取向。(2)将公司中人的特质设定与相应的公司治理结构有机结合,将公司治理规范的具体目的及实施机制与相应主体的人格假定及行为预期紧密契合,从而提升公司法对实践中具体公司治理结构的建构效能。(3)在新《公司法》实施过程中,其对公司中人的特质的多维设定,具有独特的法律解释功能。

四、提高公司治理实效应聚焦人的特质与法的表达同一性

公司治理需要进行多元化的价值判断和利益衡量,一些价值和利益可以被客观对待,而一些则难以进行准确的估量。③ 以公司利益相关者理论为例,如果公司更多地承担社会责任,那么其长期利益更有可能得到实现,但却可能对短期利益有所损害,因此“公司与相关者之间主要是利益关系,两者利益常呈现此消彼长的关系”④。在公司立法中,更为科学精准的公司中人的特质设定显然是公司治理的规则生长点,这个规则生长点是公司治理体系化形成的元结构。在 2023 年《公司法》修订做出理念更新和规范重构之后,继续科学阐释公司中人的特质并在此理念下对《公司法》现行条文进行准确解释与有效适用,是公司法治适应中国式现代化的应有之义与必要之举。

(一)以人的特质的认知优化增强利益相关者理念的实践效果

我国《公司法》于 1993 年制定时,在公司治理结构上实行股东会中心主义。⑤ 这种股东至上主义的制度选择有其历史合理性,一方面,我国刚刚确立社会主义市场经济体制,须以法律形式正面肯定资本的积极作用,有助于社会成员放弃恐惧资本的心结而放心投资;另一方面,在国企公司化改革中,国有出资仍以资本持有者身份充任公司股东,股东至上主义也有利于维护公司中国有出资保值增值的目标实现。

随着经济体制改革的不断深入,在经济体制从计划经济快步走入市场经济的时代背景下,利益相关者主义的观点在 20 世纪 90 年代中后期十分兴盛,在经济学界和法学界都展开了激烈的讨论。⑥ 在这一趋势下,公司立法不仅要观照股东的利益需求和价值选择,也要观照公司中职工利益和与公司相关的社会利益。于是在 2005 年《公司法》修改中引入公司社会责任理念,在一定程度上对股东至上主义进行了修正。在本次《公司法》修改中,更是在 2005 年《公司法》之基础上,延续并丰富了公司社会责任的内容,而且明确引入利益相关者理念。新《公司法》第 20 条规定,公司应“充分考虑公司职工、消费者等利益相关者的利益以及生态环境保护等社会公共利益,承担社会责任”。显然,公司立法者已经明确意识到公司中的人应是具有多维面向的复合体,既是一个“经济人”“制度人”,同时也是一个“社会人”

---

① 顾功耘、胡改蓉:《国企改革的政府定位及制度重构》,《现代法学》2014 年第 3 期,第 82 页。

② 程承坪、程鹏:《国有企业性质:市场与政府的双重替代物》,《当代经济研究》2013 年第 1 期,第 28 页。

③ 参见梁上上:《利益衡量论》,北京:北京大学出版社 2021 年版,第 30—44 页。

④ 叶林:《公司治理制度——理念、规则与实践》,北京:中国人民大学出版社 2021 年版,第 269 页。

⑤ 参见刘凯湘、刘晶:《我国股东会中心主义的历史成因——以国有企业改制为线索》,《法学论坛》2021 年第 6 期,第 51 页。

⑥ 参见郑志刚:《利益相关者主义 V. S. 股东至上主义——对当前公司治理领域两种思潮的评析》,《金融评论》2020 年第 1 期,第 44 页。

“道德人”。① 因而在本次《公司法》修订中,选择“利益相关者”理论进行公司中人的特质设定。

公司立法对于“利益相关者”理念的引入,目前仅体现在《公司法》一个条款上,其制度衍生效益并未充分体现出来,对公司如何兼顾利益相关者的利益尚没有具体且系统的规范指引。当然,作为一种理念介入,并不在于公司法诸多条款中一再出现“利益相关者”词语,而在于将其理念精神转化为相应条款。但从整个《公司法》来看,“利益相关者”概念更多发挥的是宣示作用。因此,需要将利益相关者理念作为公司实践中应用或适用公司法的理念基础,特别是公司法解释的理念前提。若结合共同体理论中人的特质设定作为公司立法中人的假定,将更能体现我国公司法的时代性与人本性。

有关公司的利益相关者理论与共同体理论之间,并不是递进替代性的关系,而是交互兼容性的关系。利益相关者理论侧重于关系网络及其中作为利益节点的相关者个体,并不是以更有聚合力和自治性的共同体作为观察视域和分析工具。共同体理论当然包容利益相关者理论,即共同体中均为利益相关者,但也不能等同利益相关者理论。(1)共同体理论对于利益相关者视野下的关系网络有差序格局的设定,对于共同体内部主体(如股东、经营管理者、职工)有较强的联系胶着性,而对于共同体外部主体(如公司债权人、消费者)则只是作为影响因素看待。(2)共同体理论所关涉的利益具有多元性,并不限于经济利益,还包括情感利益和自我实现利益等。所谓“利益相关者的利益”基本上仍是经济利益,只是共同体理论所要析解处理的利益之一种。(3)共同体理论中的共同体并不固化为组织形式上的共同体,其间有多种连结纽带或连结因素,并且可以随着公司需要解决的问题性质而在共同体的内部结构和外部边界上有所变化。利益相关者理论的角色设定基本上是相对固化的,在关系处理方案上也基本上是类型化。

可见,由于共同体理论蕴含更多更明显的治理或自治的因子,因而采行共同体理论或是以共同体理论修正或充实的利益相关者理论,将是一个更为恰当更有中国特色的公司法解释方案或实施路径。在本次公司法已修改既定的情况下,应当进一步扩大有利于公司自治的规范解释方向和规则选择空间,允许公司根据其所在场域和人员构成选择更为灵活更为自由的治理结构与运行规则,以使《公司法》的立法宗旨和规范目的得以充分有效地实现。

(二)议决规则中人的合理设定将提升公司治理制度的建构效益

议决规则是公司治理的决定性要素,议决规则的合理性决定了公司治理的有效性。公司作为一种吸取社会发展变革诸多方面的智慧成果并借鉴许多其他类型组织的治理经验的“纯粹的舶来品”②,通过借鉴政治组织中的“多数决”,形成了一系列公司法中的议决规则。议决规则在公司治理中扮演着至关重要的角色,在某种程度上成为公司内部关系的连接点和权力分配的“度量衡”。③ 在公司议决规则中,表决权分配与资本总是会有直接或间接的关联,但归根结底,讨论议决规则的存在意义和建构效益还是无法回避表决权背后客观存在的具体的人。因此,公司治理制度的建构与公司议决规则中人的特质设定有着直接的联系,在以资本民主为主导的议决规则之外,也应注重资本民主背后人的民主实现,即在议决规则的选择中需要考虑议决事项与不同场域下公司本质理论中人的特质设定相匹配。

事实上,股东并非完全意义上的同质性利益群体,有学者认为,股东之间的异质性反而在现实世界的公司中更为常见。④ 股东会中的股东可分为大股东和小股东、投机股东与投资股东、内部股东与外部股东等不同类别,而这些不同类别之间的股东往往因其不同的控制权地位和投资理念而产生利益与价值上的冲突。如果公司治理机制简单聚焦于股东至上主义中对人的定位,将采用资本多数决作为公司

① Hans J. Morgenthau, *Politics Among Nations*, Vanguard Books Ltd, 1991, p. 16.

② 邓峰:《代议制的公司——中国公司治理中的权力和责任》,北京:北京大学出版社 2015 年版,第 33 页。

③ 参见梁上上:《股东表决权:公司所有与公司控制的连接点》,《中国法学》2005 年第 3 期,第 108—109 页。

④ 参见楼秋然:《股东至上主义批判》,第 31 页。

决策的绝对规则,这就会引起资本多数决产生异化,不同类别股东的决定权被大股东的控制权所吸纳。1993 年《公司法》第 41 条规定,“股东会会议由股东按照出资比例行使表决权”,资本多数决成为一个绝对性的基本原则。从 2005 年《公司法》第 43 条开始,至新《公司法》第 65 条,该条文在“股东会会议由股东按照出资比例行使表决权”之后,又以但书规定“公司章程另有规定的除外”。可见,在我国公司法的立法政策选择上,是以扩大公司自治的方式缓解资本多数决的绝对性。

但是,许多讨论新《公司法》第 65 条但书的适用时,往往是在“可以不按照出资比例”行使表决权的意义上展开,至于在某项事项上是否可以根本不考虑资本量而干脆实行股东人数多数决规则,在相关阐释中尚无定论。在一定公司事项上实行股东人数多数决是有公司治理价值的,例如可以在很大程度上解决“公司监事形骸化”“独立董事花瓶化”问题。当公司的董事、独立董事或监事都是由处于相同资本结构之下的股东选任并控制时,会出现“人缘同构性”,①进而会基于向授权者负责的天然情感或利益维系而表现出职责形式有差别而实际无区别。因而有学者主张在选举监事时,无论持股份额多少,每一个股东都有一票表决权。② 对于在股东资本多数决作为优势规则下采行股东人数多数决的合理性,现有学说多以公司自治作为理论根据,如认为“决议行为制度构造之核心乃社团自治”③。但若只是以公司自治的合法性来解释股东人数多数决规则的合法性问题,并没有解决特定事项中股东人数多数决的合理性问题。而从公司中人的特质设定角度,恰恰能够为特定事项中的股东人数多数决规则提供有力的理论根据。

以董事和监事的选举为例。虽然董事和监事的选举都是股东会议决事项,但在不同公司治理原理下对股东“人”的界定却是不同的。在股东至上主义者看来,有权选举董事和监事的股东是同质的人,都是追求资本利益最大化的资本人格化代表。而在信奉共同体理论的人看来,虽然同是股东,但选举董事和监事时的股东并不是同一类人,选举董事旨在提高公司经营能力,决定此事项的股东是以效率作为价值取向,即股东是追求经济效率的人;选举监事旨在提高公司监督效能,决定此事项的股东是以公正作为价值取向,即股东是追求公正效果的人。既然选举董事是提高经营能力的事项,基于投资与收益、风险相当的原则,当然股东是追求经济效率的人设最为合理,股东资本多数决就是最为适当的议决规则。既然选举监事是提高监督效能的事项,基于公正与参与相关的原则,当然股东是追求公正效能的人设最为合理,股东人数多数决就是最为适当的议决规则。

因此,根据《公司法》第 65 条但书条款之规定,应允许公司通过章程自治的方式,根据表决事项的不同内容,聚焦于不同公司本质理论下对人的设定。对于单纯的经营事项,可将公司中的人定位为公司中单纯追求资本利益的股东,并采取资本多数决的方式进行决议。如果所表决的事项事关公司中每一个成员的重要利益,公司表决制度就应当以利益相关者理论中对公司中人的设定为基础,并根据共同体理论将股东设定为兼具价值型共同体和情感型共同体中的人,而采用股东人数多数决规则。于此,《公司法》第 65 条但书所示的公司章程可以在资本多数决规则之外另行规定人数多数决规则,才能在《公司法》第 1 条规定“利益相关者的利益”的立法目的与实施效果上实现真正的一致性。

(三)公司治理参与度的有效提高在于参与者人的特质的合理设定

以共同体理念加持并充分考虑利益相关者利益而建构的公司治理结构中,相关者参与度是其公司治理效益的重要指标。人们经常把职工参与民主管理作为公司治理的重要形式,而且新《公司法》在第

---

① 参见陈嘉白:《公司监督机制中“人缘同构性”的制度解构》,《法律科学(西北政法大学学报)》2024 年第 4 期,第 128—130 页。

② 参见施天涛:《让监事会的腰杆硬起来——关于强化我国监事会制度功能的随想》,《中国法律评论》2020 年第 3 期,第 140 页。

③ 徐银波:《决议行为效力规则之构造》,《法学研究》2015 年第 4 期,第 169 页。

17 条第二款增设规定,要“建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度”。但是,职工通过职工代表大会或工会参与民主管理的这一表述,其间仍有“管理”与“治理”的区别,即管理只是治理之下的结构性存在,而并不是治理本身或同阶定义的存在。究其本质,在于对公司中的主体进行区别性限定,即股东是公司治理中的人,而职工只是公司管理中的人。显然,这既不符合公司治理包括职工民主参与的核心内涵,也在一定程度上使公司内部参与治理的主体之间产生地位分离与身份区隔,影响了公司治理的概念实现和相关法律机制建构。

就“治理”这一概念本身而言,其核心理念必然包括广泛的参与、对多元性的尊重、对自由平等的追求以及充分的表达等关键因素。公司治理的主体结构也必须是广泛而多元的,无论是股东民主还是职工民主,都是构成公司治理的主要元素。虽然新《公司法》进一步优化了职工权益的保障机制与民主参与的实现机制,但新《公司法》对职工的设定基本上仍是劳动法上的人,因此不能完全纠正职工民主参与的制度失衡。例如,在劳动关系(如签订集体合同)上职工有决定权,而在经营事务上则只有建议权;在民主管理上有实质性权利,而在公司治理上则只有形式性权利。

真正要提高公司治理的有效性,其核心要义就是在于强化治理参与者与公司治理事务实质联系的有效性,例如,不能只将职工视为劳动关系和民主管理上的“劳动人”,更要把职工视为公司治理共同体成员。职工本身就是公司治理中除股东以外的主要参与者,而“公司民主”的原旨解释就是职工的民主参与。① 在我国,应当根据职工参与范畴与机制设定职工作为公司中人的特质,在劳动法范畴,应当继续强化保障职工作为劳动人所应有的权益;而在公司治理范畴,应当将公司职工视为共同体的有机构成,赋予职工在公司治理上更加具有实质意义的权利。

新《公司法》第 17 条在规定职工建议权的适用范围时,在“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题”的适用情形中,增加了“解散、申请破产”两种情形。如果只是把公司作为经营共同体,职工只是公司的经济利益相关者,在公司改制、解散、申请破产等这些重大事项上听取职工的意见和建议,就会被认为已经维护了职工利益。但如果把公司视为职工的价值共同体如把公司作为自我实现的平台,那么在公司改制、解散、申请破产等事项上仅仅是听取职工的意见和建议,那就远远不够了。公司法应当以共同体理论充实利益相关者理念,赋予职工在公司改制、解散、申请破产等重大事项上的实质决定权,而不是常常流于形式的意见提出权或建议权。在新《公司法》构建的规范体系下,可以选择的制度方案有三个:其一,在公司与工会签订集体合同时,约定职工在公司改制、解散、申请破产等重大事项上的实质决定权,并约定其投票方式及权重。其二,在制定公司章程时,规定职工在公司改制、解散、申请破产等重大事项上的实质决定权,并约定其投票方式及权重。其三,通过公司章程的形式,规定职工董事的投票权限,即在公司改制、解散、申请破产等重大事项上,必须按照职工代表大会的意思投票。实际上,提高公司治理参与度的机制要素并非只来自职工民主参与,更来自科技创新、经营创新加持下的公司治理创新,许多新兴产业运营模式要求构建更符合利益相关者理念要求的公司治理模式。例如许多互联网直播带货行业的知名主播虽为公司员工,但其为公司所创造的价值甚至几乎等于公司所获得的全部价值,其个人利益自然也与公司利益完全挂钩。从某种意义上讲,这类员工不仅是公司的利益相关者,更是公司的“利益决定者”。

结　论

在中国公司治理实践中存在公司所有者内部的利益冲突、公司经营者或大股东等少数公司控制者

---

① Pierre—Joseph Proudhon, Iain McKay eds, *Property Is Theft! A Pierre—Joseph Proudhon anthology*, AK Press, 2010, pp. 586—610.

的个人利益和公司整体利益的冲突,以及公司及公司所有者与利益相关者之间的冲突。① 这些利益冲突的根本原因在于,我国公司治理机制仍存在深层次制度缺陷,公司治理的固有理念和制度方式与公司治理的现实需要和预期效果之间的巨大偏差,而这种偏差主要是对公司中人的特质的认识偏差以及据此而设的法律规范偏差所造成或固化的。要想真正意义上的解决中国公司治理的相关问题,必然要关注如何通过法律机制来治理由人组成的公司,即在法律对公司中人的特质设定与行为规范下,通过公司中人的适法行为实现预设的公司治理法律机制。股东至上理论的核心就是认可股东“对经济利益的最大追求”的天然合理性,公司中的人的多元价值追求很难实现。在利益相关者理论中,公司中的人具有了更为丰富的人格内涵,其外延更为丰富、完整。共同体理论中的公司可以被视为一种价值型共同体甚至情感型共同体,以此为公司本质设定理论中的人将更为接近其作为人本身的人格属性和主体内涵。当然,由于人的本质具有天然的复杂性,很难在一切情况下都能用简单而又理想化的概念进行区分,法律应允许公司根据处理事项的不同,聚焦于不同公司本质理论下对人的特质设定,并由这些特质化的人去因循法律规范的路径,达致公司治理的预设目标。

The Characteristics of Individuals in Corporate Governance and Their Legal Expressions

Chen Jiabai

(*School of Law*, *Tsinghua University*, *Beijing* 100084, *China*)

Abstract: Enhancing corporate governance through legal mechanisms to promote company development and company staff members' value realization is a key objective of the revision of *the Company Law* (《公司法》) in 2023 . Corporate governance is in nature the governance of the members of a company. As an organization of individuals, a company reflects the unique characteristics of its members in its operations. However, corporate legislation often defines the individuals of a company in a singular manner, presupposing their behaviors and further formulating related legal norms on the basis of these presumptions. Though this legislative approach is simple and effective, it fails to adequately reflect the special reality and value diversity of the individuals of a company. The adoption of the stakeholder theory by the newly-revised *Company Law* marks a significant advancement in legislative cognition to the individuals' characteristics within corporations, thereby being helpful to optimize the norms and mechanisms of corporate governance. Reflecting on the alienation phenomenon of shareholder primacy in corporate governance and making in-depth explorations of the inner connection between individuals' characteristics and their legal expressions, are the necessary conceptual renovations and practical paths for effectively realizing the institutional innovation of *The Company Law* and for improving the corporate governance mechanisms with Chinese characteristics.

Key words: corporate governance; stakeholder; modern enterprise system with Chinese characteristics; democratic participation by staff members

(责任编辑　郭昌盛)

① 参见叶林:《公司治理制度:理念、规则与实践》,第 311 页。